

EXPECTED DAN EXISTING CULTURE VISI DAN MISI PADA FAKULTAS EKONOMI

ARIZAL. N

Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan didukung oleh pemangku jabatan dan dosen dan seberapa jauh pencapaiannya. Faktor yang diteliti adalah budaya organisasi dengan dimensi, eksternal yang terdiri dari misi, dan tujuan. Dimensi integrasi internal dan asumsi dasar. Penelitian ini dilakukan pada Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning, dimana populasi adalah seluruh pemangku jabatan dan dosen. Sampel yang diambil adalah sebanyak 6 orang dari pemangku jabatan dan dosen sebanyak 14 orang diambil secara acak dengan menggunakan angket. Analisa data yang digunakan adalah secara deskriptif, yaitu analisa data dengan cara mengumpulkan data kemudian diklarifikasi berdasarkan kelompok dan kategori, kemudian ditabulasi dan dideskripsikan sesuai teori yang relevan dengan penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai expected culture untuk misi, hubungan dalam kelompok, hubungan dengan lingkungan dan hakekat disiplin adalah sangat baik sedangkan untuk tujuan dan penghargaan adalah baik. Sedangkan untuk Existing culture untuk misi, hubungan dalam kelompok, penghargaan dan hubungan dengan lingkungan adalah sangat baik. Untuk tujuan dan hakekat disiplin adalah baik.

Abstract : *This study aims to determine the vision, mission and goals set supported by office holders and lecturers and how far pencapaiannya. Factors studied were organisasi culture with dimensions, comprising external mission and objectives. Internal integration dimensions and basic assumptions.*

This research was conducted at the Faculty of Economics, University of Lancang Kuning, where the population is around the office holders and lecturers. Samples taken are as many as six people from office holders and lecturers as many as 14 people taken at random by using a questionnaire. Analysis of the data used is descriptive, namely data analysis by collecting data later clarified by group and category, then tabulated and described according to the theory relevant to this study. The results showed that the expected value of culture for the mission, relationships in the group, and the nature of the relationship with lingkungan disiplin is very good while for the purpose and the rewards are good. As for Existing culture for the mission, relationships in the group, his award and relationship with the environment is very good. For the purpose and nature of the discipline was good.

Kata Kunci; *Expected culture, Existing culture, Visi dan Misi*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi baik pemerintah maupun swasta, baik yang berorientasi pada sosial maupun profit haruslah mempunyai visi, misi dan tujuan. Visi adalah suatu pernyataan komprehensif tentang : apa yang diinginkan oleh pemimpin organisasi, mengapa suatu organisasi berdiri dan apa yang diyakininya atau gambaran masa depan. Sedangkan misi adalah pernyataan apa yang dilakukan oleh berbagai unit organisasi dan apa yang mereka harapkan untuk mencapai visi organisasi. Dapat juga merupakan bagian dari visi yang biasanya mencerminkan norma perilaku yang menjadi pedoman para karyawan. Visi dan misi adalah suatu hal yang akan dianggarkan atau diinginkan untuk masa yang akan datang yang akan dicapai oleh organisasi, oleh karena ini misi dan misionaris ini haruslah disosialisasikan dan diketahui oleh semua orang yang terlibat dalam organisasi baik pemangku jabatan maupun karyawan, sehingga visi dan misi ini dapat diimplementasikan dalam aktivitas organisasi dan perusahaan. Visi dan misi ini akan dapat meningkatkan pemahaman dan kegairahan semua orang yang terlibat dalam organisasi sehingga dapat menghasilkan budaya organisasi yang kuat.

Budaya organisasi adalah diartikan sebagai sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain.

De Roche (1987) mengemukakan empat ciri budaya organisasi yang efektif sebagai berikut:

(1) struktur dan perintah, (2) dukungan bagi interaksi sosial, (3) dukungan bagi kegiatan-kegiatan intelektual atau belajar, dan (4) komitmen yang kuat terhadap visi dan misi organisasi.

Sedangkan menurut Robbins ada 7 ciri budaya organisasi yaitu, 1. Inovasi dan pengambilan risiko, 2. Perhatian terhadap detail, 3. Orientasi hasil, 4. Orientasi orang, 5. Reorientasi tim, 6. Keagresifan dan 7. Kemantapan.

Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning telah menetapkan visi dan misi serta tujuan-tujuan yang akan dicapai untuk masa yang akan datang. Visi, misi dan tujuan tersebut telah disosialisasikan dan diketahui oleh pemangku jabatan dan dosen serta karyawan serta civitas akademik. Untuk mengetahui bagaimana visi, misi dan tujuan tersebut didukung dalam pelaksanaannya dan seberapa jauh setiap pemangku jabatan dan dosen berusaha untuk mencapainya. Berdasarkan hal tersebut maka diperlukan suatu penelitian yang dapat mengetahui apakah budaya organisasi cukup kuat pada fakultas ini.

TINJAUAN PUSTAKA

Organisasi adalah suatu sistem tentang aktivitas-aktivitas kerja sama dari dua orang atau lebih sesuatu yang tak berwujud dan tak bersifat pribadi, sebagian besar mengenai hal hubungan-hubungan (menurut Chester I. Barnard dalam Sutarto). Sedangkan menurut Ralph Currier Davis Organisasi adalah suatu kelompok orang-orang yang sedang bekerja kearah tujuan bersama dibawah kepemimpinan.

Budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami. Memikirkan, dan merasakan masalah-masalah terkait seperti diatas (Peter F. Druicker dalam Tika). Sedangkan menurut Phithi Sithi Amnuai Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal.

Menurut Schein dalam Tika masalah adaptasi eksternal dikhususkan untuk mengatasi siklus berbagai sistem yang terkait dengan perubahan lingkungan. Disini terdapat 5 unsur yaitu a. Misi dan strategi, b. tujuan, c. Cara atau alat, d. Pengukuran, e. Koreksi.

Selanjutnya Schein mengatakan malah integrasi internal dipengaruhi system adaptasi eksternal. Masalah ini harus dihadapi oleh berbagai kelompok sebagai system sosial. Terdapat 6 unsur, yaitu a. Bahasa yang sama dan kategori konseptual, b. Batas-batas Kelompok dan kriteria inklusif dan eksklusif, c. Kekuatan dan status, d. Hubungan keintiman, keluarga dan cinta, e. Imbalan dan hukuman, f. Agama dan ideologi.

Dimensi budaya organisasi menurut Taliziduhu Ndraha terdiri dari, sudut Makro, organisasi dan

individu. Geert Hofstede ada 4 set dimensi yaitu a. Power Distance, jarak kekuasaan atau ketimpangan kekuasaan didalam masyarakat besar atau kecil, b. Uncertainty avoidance, menerima atau menolak ketidak pastian, c. Individualism, individual atau kolektif, d. Masculinity, maskulin atau feminine. Dari sudut mikro organisioanal ada dua yaitu a. External Adaption dan b, Internal Integration. Kedua dimensi ini merupakan tolak ukur terakhir dan tertinggi buat budaya organisasi yang ideal. Darisudut mikro individual Graves mencatat 10 dimensi kriteria, indikator yaitu, a. Self-Assurance, b. Decisiveness, c. Supervisory ability. D. Intelligence, e. Initiative, f. Need for power, g. Need for Reward dan h. Need for Security.

Budaya organisasi menurut Tika (2006) memiliki beberapa fungsi yaitu:

1. Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok lain.
2. Sebagai perekat bagi staf dalam suatu organisasi.
3. Mempromosikan stabilitas sistem sosial.
4. Sebagai mekanisme kontrol dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku staf.
5. Sebagai integrator.
6. Membentuk perilaku bagi para staf.
7. Sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok organisasi.
8. Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan perusahaan.
9. Sebagai alat komunikasi.
10. Sebagai penghambat berinovasi.

Sedangkan menurut Kotter and Heslett (1997 : 5) mengungkapkan bahwa Budaya Organisasi muncul dalam dua tingkatan yaitu yang kurang terlihat berupa nilai-nilai yang dianut oleh anggota kelompok yang cenderung bertahan meskipun anggotanya sudah diganti. Karena nilai-nilai yang sukar berubah terkadang tidak disadari. Tingkatan yang lebih terlihat berupa pola gaya perilaku organisasi, dimana orang yang baru masuk terdorong untuk mengikutinya.

Visi adalah suatu pernyataan komprehensif tentang: apa yang diinginkan oleh pemimpin organisasi, mengapa suatu organisasi berdiri dan apa yang diyakininya atau gambaran masa depan. Pada penyusunan visi terdapat 4 komponen yaitu;

1. Visi dibangun berdasar nilai inti
2. Visi perlu mengelaborasi tujuan organisasi
3. Visi perlu memasukkan gambaran singkat tentang apa yang dilakukan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.
4. Visi perlu merumuskan sasaran umum

Sedangkan misi Misi merupakan :

1. Pernyataan apa yang dilakukan oleh berbagai unit organisasi
2. Apa yang mereka harapkan untuk mencapai visi organisasi.
3. bisa juga merupakan bagian dari visi yang biasanya mencerminkan norma perilaku yang menjadi pedoman para karyawan.

Karakteristik misi adalah pernyataan harus :

1. Memungkinkan dipertimbangkannya sejumlah tujuan dan strategi alternatif
2. Cukup luas agar bisa secara efektif menyatukan berbagai perbedaan diantara stakeholder
3. Tidak terlalu panjang (sebaiknya 200 kata)
4. Menimbulkan semangat motivasi
5. Memunculkan kesan bahwa perusahaan sukses
6. Mencerminkan arah & strategi perusahaan di masa depan
7. Memberikan kriteria yang berguna memilih antara strategi-strategi alternatif
8. Memiliki orientasi yang dinamis

Sedangkan misi harus memunyai beberapa komponen dan hal ini adalah tergantung kepada bentuk organisasinya apakah sosial atau bisnis serta orientasinya apakah orientasi untuk laba atau untuk sosial. Adapun secara umum komponen tersebut adalah;

1. Pelanggan
2. Produk atau jasa
3. Pasar
4. Teknologi
5. Kelangsungan hidup, pertumbuhan, dan kemampuan
6. Filsafat
7. Konsep diri
8. Perhatian terhadap citra publik
9. Perhatian terhadap karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pemangku jabatan dan dosen. Sampel yang diambil adalah sebanyak 6 orang dari pemangku

jabatan dan dosen sebanyak 14 orang diambil secara acak dengan menggunakan angket.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, dengan teknik pengambilan data menggunakan kuesioner/angket yang disebarkan kepada pemangku jabatan dan dosen.

Analisis data dalam penelitian ini adalah analisa secara deskriptif yaitu analisis data dengan cara mengumpulkan data kemudian disortir/dipisahkan berdasarkan kelompok dan kategori kemudian ditabulasi dan dideskripsikan sesuai dengan teori yang relevan dengan penelitian ini.

Operasional Variabel Penelitian:

VISI, MISI DAN TUJUAN

1. VISI : Menjadikan Lembaga profesional dalam bidang ekonomi dan bisnis berdasarkan nilai-nilai budaya melayu ditingkat Nasional.
2. MISI
 - a. Meningkatkan kualitas pendidikan dibidang ekonomi dan bisnis untuk menghasilkan lulusan kompetitif berskala Nasional.
 - b. Melakukan penelitian dibidang ekonomi dan bisnis dalam rangka menumbuhkan kembangkan IPTEKS dan Budaya.
 - c. Melakukan pengabdian kepada masyarakat dibidang Ekonomi dan Bisnis dalam rangka menyebar luaskan IPTEKS dan budaya.

- d. Menjalin kemitraan dibidang Ekonomi dan Bisnis dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan.

3. TUJUAN :

- a. Menghasilkan lulusan yang profesional dibidang Ekonomi dan Bisnis ditingkat Nasional.
- b. Meningkatkan peranserta terwujudnya Ekonomi Kerakyatan yang berbudaya Melayu.
- c. Mengembangkan IPTEKS dan Budaya.

Berdasarkan pada visi, misi dan tujuan Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning, maka dicoba untuk melakukan penelitian mengenai budaya organisasi yang dianut.

Penelitian ini ditujukan kepada dosen dan karyawan pada Fakultas Ekonomi tentang budaya organisasi dilihat dari expected value dan existing value. Budaya organisasi disini diartikan sebagai sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain.

Dimensi yang digunakan adalah Adaptasi eksternal, Integrasi Internal dan Asumsi-asumsi Dasar.

Dimensi adaptasi eksternal yang terdiri dari misi yang indikatornya adalah;

1. Peningkatan pendidikan.
2. Melakukan penelitian
3. Melakukan pengabdian
4. Menjalain kerja sama

Tujuan yang indikatornya terdiri dari;

1. Lulusan profesional

2. Peningkatan peran serta
3. Pengembangan IPTEK dan budaya

Dimensi integrasi internal yang indikatornya terdiri dari :

1. Hubungan dengan kelompok dan
2. Penghargaan.

Dimensi Asumsi-asumsi Dasar yang indikatornya terdiri dari :

1. Hubungan dengan lingkungan dan
2. Hakekat disiplin.

Untuk lebih jelasnya variable dan dimensi serta indicator dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel operasional variable penelitian berikut ini :

Tabel 1
Operasional Variabel Penelitian

Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Skala
Budaya merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain	Adaptasi Eksternal	1. Peningkatan pendidikan.	ordinal
	- Misi	2. Melakukan penelitian	
	- Tujuan	3. Melakukan pengabdian	Ordinal
		4. Menjalain kerja sama	
		1. Lulusan professional	Ordinal
		2. Peningkatan peran serta	
		3. Pengembangan IPTEK dan budaya	Ordinal
	Integrasi Internal	1. Hubungan dengan kelompok	
		2. Penghargaan	Ordinal
	Asumsi-asumsi Dasar	1. Hubungan dengan lingkungan	
		2. Hakekat disiplin	

HASIL DAN PEMBAHASAN

Misi

Misi Fakultas Ekonomi dapat dijabarkan menjadi 4 sebagai berikut:

1. Meningkatkan kualitas pendidikan dibidang ekonomi dan bisnis untuk menghasilkan lulusan kompetitif berskala Nasional.
2. Melakukan penelitian dibidang ekonomi dan bisnis dalam rangka menumbuh

kembangkan IPTEKS dan Budaya.

3. Melakukan pengabdian kepada masyarakat dibidang Ekonomi dan Bisnis dalam rangka menyebar luaskan IPTEKS dan budaya.
4. Menjalin kemitraan dibidang Ekonomi dan Bisnis dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan.

Dari 4 jabaran misi tersebut responden diminta untuk menjawab kuissioner sesuai dengan persepsinya terhadap Expected Culture dan

Exiesting Culture. Untuk lebih jelasnya tanggapan responden tersebut dpat dilihat pada tabel 2 berikut ini :

Tabel 2
Jawaban Responden Terhadap Misi

Kategori jawaban	MISI															
	Expected Culture								Existing Culture							
	PKP		Penelitian		Pengabdian		Mitra		PKP		Penelitian		Pengabdian		Mitra	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Sangat Setuju	10	50	10	50	14	70	16	80	8	40	10	50	10	50	12	60
Setuju	8	40	10	50	6	30	4	20	12	60	10	50	10	50	8	40
Cukup Setuju	2	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tidak Setuju	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S. Tdk. Setuju	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	20	100	20	100	20	100	20	100	20	100	20	100	20	100	20	100
Bobot	88		90		94		96		88		90		90		92	
Rata-rata	4,6								4,5							

Sumber: Data Olahan, 2015

Ket:

PKP = Peningkatan Kualitas Pendidikan

Dari hasil tanggapan tersebut dapat dilihat dari tabel di atas bahwa nilai expected culture rata-rata adalah 4,6 artinya jawaban responden terhadap MISI sudah sangat baik dan nilai existing culture lebi rendah yaitu rata-rata 4,7 juga sudah sangat baik.

Tujuan

Fakultas Ekonomi universitas Lancang Kuning telah menetapkan tujuan sebagai berikut:

1. Menghasilkan lulusan yang professional dibidang Ekonomi dan Bisnis ditingkat Nasional.

2. Meningkatkan peranserta terwujudnya Ekonomi Kerakyatan yang berbudaya Melayu.
3. Mengembangkan IPTEKS dan Budaya.

Dari 3 tujuan tersebut responden diminta untuk menjawab kuissioner sesuai dengan persepsinya terhadap Expected Culture dan Exiesting Culture. Untuk lebih jelasnya tanggapan responden tersebut dpat dilihat pada tabel 3 berikut ini :

Tabel 3
Jawaban Responden Terhadap Tujuan

Kategori Jawaban	TUJUAN											
	Expected Culture						Existing Culture					
	LP		PP		PIB		LP		PP		PIB	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Sangat Setuju	12	60	6	30	10	50	10	50	10	50	10	50
Setuju	8	40	12	60	10	50	10	50	8	40	10	50
Cukup Setuju	0	0	2	10	0	0	0	0	2	10	0	0
Tidak Setuju	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	20	100	20	100	20	100	20	100	20	100	20	100
Bobot	92		78		90		90		82		90	
Rata-rata	4,3						4,4					

Sumber: Data Olahan, 2015

Ket :

LP= Lulusan professional

PP=Peningkatan peran serta

PIB= Pengembangan IPTEK dan budaya

Dari hasil tanggapan tersebut dapat dilihat dari tabel di atas bahwa nilai expected culture rata-rata adalah 4,3 artinya jawaban responden terhadap tujuan sudah baik dan nilai existing culture lebih tinggi yaitu rata-rata 4,4 juga sudah baik.

Hubungan dalam kelompok

Untuk melihat bagaimana hubungan dalam kelompok kerja di Fakultas Ekonomi dapat dilihat pada tabel 3 berikut :

Tabel 4
Jawaban Responden Terhadap Hubungan Dalam Kelompok

Kategori Jawaban	Hubungan Dalam Kelompok			
	Expected Culture		Existing Culture	
	Nilai	%	Nilai	%
Sangat Setuju	12	60	16	80
Setuju	8	40	4	20
Cukup Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	0	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Jumlah	20	100	20	100
Bobot	92		96	
Rata-rata	4,6		4.8	

Sumber: Data Olahan, 2015

Dari hasil tanggapan tersebut dapat dilihat dari tabel di atas bahwa nilai expected culture rata-rata adalah 4,6 artinya jawaban responden terhadap hubungan dalam kelompok sudah sangat baik dan nilai existing culture lebih tinggi yaitu rata-rata 4,8 juga sudah sangat baik.

Penghargaan

Untuk melihat bagaimana penghargaan yang diberikan Fakultas Ekonomi terhadap dosen apabila mempunyai prestasi dapat dilihat pada tabel 5 berikut:

Tabel 5
Jawaban Responden Terhadap Penghargaan

Kategori Jawaban	Penghargaan			
	Expected Culture		Existing Culture	
	Nilai	%	Nilai	%
Sangat Setuju	6	60	12	60
Setuju	8	20	8	40
Cukup Setuju	6	20	0	0
Tidak Setuju	0	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Jumlah	20	100	20	100
Bobot	80		92	
Rata-rata	4,0		4,6	

Sumber: Data Olahan, 2015

Dari hasil tanggapan tersebut dapat dilihat dari tabel di atas bahwa nilai expected culture rata-rata adalah 4,4 artinya jawaban responden terhadap hubungan dalam kelompok sudah baik dan nilai existing culture lebih tinggi yaitu rata-rata 4,8 adalah sudah sangat baik.

Hubungan Dengan Lingkungan

Untuk melihat bagaimana hubungan dosen dan karyawan dengan lingkungan baik internal maupun dengan eksternal dapat dilihat pada tabel 6 berikut :

Tabel 6
Jawaban Responden Terhadap Hubungan Dengan Lingkungan

Kategori Jawaban	Hubungan dengan lingkungan			
	Expected Culture		Existing Culture	
	Nilai	%	Nilai	%
Sangat Setuju	18	90	16	80
Setuju	2	10	4	20
Cukup Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	0	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Jumlah	20	100	20	100
Bobot	98		96	
Rata-rata	4,9		4,8	

Sumber: Data Olahan, 2015

Dari hasil tanggapan tersebut dapat dilihat dari tabel di atas bahwa nilai expected culture adalah 4,9 artinya jawaban responden terhadap hubungan dalam kelompok sudah sangat baik dan nilai existing culture lebih rendah yaitu 4,8 tapi dalam kategori juga adalah sudah sangat baik.

Hakekat disiplin

Bagaimana hakekat disiplin bagi dosen dan karyawan pada Fakultas Ekonomi dalam menjalankan aktivitasnya dapat dilihat pada tabel 7 berikut ini :

Tabel 7
Jawaban Responden Terhadap Hakekat disiplin

Kategori Jawaban	Hakekat disiplin			
	Expected Culture		Existing Culture	
	Nilai	%	Nilai	%
Sangat Setuju	14	80	8	80
Setuju	6	20	12	20
Cukup Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	0	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Jumlah	20	100	20	100
Bobot	94		88	
Rata-rata	4,7		4,4	

Sumber: Data Olahan, 2015

Dari hasil tanggapan tersebut dapat dilihat dari tabel di atas bahwa nilai expected culture adalah 4,7 artinya jawaban responden terhadap kedisiplinan dalam menjalankan tugas adalah sangat baik dan nilai existing culture lebih rendah yaitu 4,4 adalah sudah baik.

Rekapitulasi Jawaban Responden

Dari hasil keseluruhan dari tanggapan responden mengenai budaya organisasi pada Fakultas Ekonomi menyangkut tentang Expectex culture dan Existing culture dapat dilihat pada tabel 8 berikut ini:

Tabel 8
Rekapitulasi Jawaban Responden

No	Keterangan	Expected Culture	Existing Culture
1	Misi	4,6	4,5
2	Tujuan	4,3	4,4
3	Hubungan dalam kelompok	4,6	4,8
4	Penghargaan	4,0	4,6
5	Hubungan dengan lingkungan	4,9	4,8
6	Hakekat Kedisiplinan	4,7	4,4
	Jumlah	28	28
	Rata-rata	4,7	4,8

Sumber: Data Olahan

Dari tabel 8 diatas dapat diketahui bahwa nilai expected culture rata-rata adalah 4,7 artinya jawaban responden secara keseluruhan secara rata-rata sudah sangat baik dan nilai existing culture rata-rata adalah 4,8 dan lebih tinggi dari expected value dan ini adalah sangat baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Budaya organisasi sangat diperlukan dan harus diketahui oleh semua orang yang terlibat dalam organisasi. Budaya organisasi harus kuat sehingga dapat mendukung organisasi dalam mencapai tujuan dan dapat memenangkan persaingan. Berikut definisi budaya organisasi menurut Robbins (1996:289), budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu. Sedangkan menurut Schein (1992:12), budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi.

Dilihat dari fungsi budaya organisasi maka menurut Robbins (1996:294) fungsi budaya organisasi sebagai berikut:

- a. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan Yang lain.
- b. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.

- c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
- d. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
- e. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Dari penelitian diatas adalah ditujukan kepada budaya organisasi yang ada pada Fakultas Ekonomi dilihat dari Expectex culture dan Existing culture. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang mendasar dari budaya organisasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa budayanya sudah kuat.

Menurut Robbins (2003) budaya kuat mempunyai dampak yang lebih besar pada perilaku karyawan dan lebih langsung terkait dengan pengurangan tingkat keluar masuknya karyawan.

Budaya organisasi yang kuat, nilai inti organisasi dipegang secara mendalam dan dianut bersama secara meluas. Budaya kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas akan menciptakan iklim internal atas pengendalian perilaku yang tinggi.

Thompson, Strickland dan Gamble (2010) yang dikutip oleh Febriana, (2012) menyebutkan Tiga faktor yang mendorong

terbentuknya budaya kuat didalam perusahaan, yaitu :

1. Seorang pendiri atau pemimpin yang kuat yang menetapkan nilai-nilai, prinsip, dan praktek yang konsisten serta mengingat kebutuhan pelanggan, kondisi persaingan, dan kebutuhan strategis.
2. Sebuah komitmen perusahaan yang tulus untuk menjalankan usaha sesuai dengan tradisi-tradisi yang dibentuk, sehingga menciptakan lingkungan internal yang mendukung pengambilan keputusan dan strategi berdasarkan norma-norma budaya.
3. Perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan pelanggan, karyawan dan pemegang saham.

Dengan terciptanya budaya organisasi yang kuat maka akan menciptakan suasana kerja yang mendorong untuk terciptanya pencapaian tujuan visi dan misi sehingga mencapai tujuan organisasi.

Budaya organisasi yang kuat adalah budaya organisasi yang diharapkan sedangkan budaya organisasi yang tidak sehat adalah yang diusahakan untuk dihindarkan.

Berikut terdapat Empat sifat khusus pada budaya yang tidak sehat Thompson, Strickland dan Gamble, (2010) yang dikutip Febriana (2012) adalah :

1. Lingkungan internal yang sangat politis di mana banyak terjadi masalah yang diselesaikan dengan pengambilan keputusan yang dibuat berdasarkan individu atau kelompok yang memiliki kekuatan politik yang paling kuat.
2. Terjadi permusuhan dan kewaspadaan terhadap orang yang memperjuangkan cara-cara baru dalam melakukan tindakan didalam perusahaan.
3. Adanya pola pikir didalam perusahaan yang menolak untuk mencari dan mengikuti perkembangan yang terjadi diluar perusahaan terhadap cara-cara praktek bisnis terbaik, pendekatan manajerial baru dan ide-ide inovatif.
4. Ketidakpedulian terhadap standar etika yang tinggi dan terlalu bersemangat mengejar kekayaan dan status dibagian eksekutif kunci.

DAFTAR PUSTAKA

- Robbins dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi Duabelas, Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Tika, Pabundu, 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara: Jakarta.

Kotter and Heskett 1997. *Corporate Culture and Performance*: Benjamin Molan, Jakarta : Prehallindo.

Sutarto, 1988, *Dasar-Dasar Organisasi*, Gajah Mada University Press: Yogyakarta.

Ndraha Taliziduhu, 2003, *Budaya Organisasi*, Rineka Cipta: Jakarta